

**SEKRETARIAT DER STÄNDIGEN KONFERENZ
DER KULTUSMINISTER DER LÄNDER
IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND**

Positionspapier
der Kultusministerkonferenz
zur
Zukunft der Theater und Orchester

(Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 09. Dezember 1999)

Die Kultusministerkonferenz hebt zur Zukunft der Theater und Orchester in Übereinstimmung mit dem Deutschen Bühnenverein folgende 6 Punkte als besonders wichtig hervor:

1.

Für eine erfolgreiche künstlerische und wirtschaftliche Arbeit der Theater ist ein einheitliches Tarifwerk, das alle Mitarbeiter des Theaters im künstlerischen und nichtkünstlerischen Bereich umfasst, notwendig. Die KMK hält in Übereinstimmung mit dem Deutschen Bühnenverein an dieser schon 1993 formulierten Zielsetzung unverändert fest. Sie bittet die Tarifpartner, die erforderlichen Schritte einzuleiten. Sie bittet auch die Arbeitgeber der öffentlichen Hand, die Tarifgemeinschaft der Länder und die Vereinigung kommunaler Arbeitgeber, an einem einheitlichen Tarifwerk, das auch das nichtkünstlerische Personal einbezieht, mitzuwirken. Ein einheitliches Tarifgefüge ist insbesondere Voraussetzung für einen effizienteren Einsatz der vorhandenen Arbeitskraft.

2.

Von vorrangiger Bedeutung bei der Harmonisierung der divergierenden Tarifregelungen sind hierbei folgende vom Deutschen Bühnenverein für den Bereich der nichtkünstlerischen Mitarbeiter formulierten Ziele:

2.1

Die Vergütungsregelungen für die nichtkünstlerischen Mitarbeiter sollten dahingehend verändert werden, dass lediglich eine – allerdings über eine Mindestgage hinausgehende und ausdifferenzierte – gestaffelte Grundvergütung vorgesehen wird, die durch konkrete Leistungszulagen zu ergänzen wäre. Dabei wäre ein sehr viel einfacheres Vergütungsschema (höchstens vier Vergütungsgruppen) als es im öffentlichen Dienst existiert, notwendig. Für besondere Belastungen könnte eine Art Theater-Betriebszulage beibehalten werden.

2.2

Zeitzuschläge müssten abgeschafft werden. Es ist theateruntypisch, wenn für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen bzw. in den Abend- und Nachtstunden besondere Zuschläge gezahlt werden.

2.3

Es muss ermöglicht werden, dass die Arbeitszeit über das ganze Jahr auch im Rahmen einzeln angeordneter Überstunden schwanken kann, ohne dass dafür eine Überstundenvergütung gezahlt wird. Eine solche Regelung könnte jedoch eine Einschränkung erfahren, wenn, wie im BTT/BTTL vorgesehen wird, die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag auch auf bis zu 44,5 Stunden heraufgesetzt werden kann.

2.4.

Das Arbeitszeitgesetz erlaubt, dass die Nachruhezeit durch Tarifvertrag verkürzt werden kann. Von dieser Möglichkeit müsste in den Regelungen vor allem für die Bühnenarbeiter Gebrauch gemacht werden.

3.

Im Sinne des Positionspapiers der Kultusminister vom Jahre 1993 sind die Träger zunehmend dazu übergegangen, Theater und Orchester zu verselbständigen. Die rechtlich abgesicherte Stärkung der wirtschaftlichen Selbständigkeit und Eigenverantwortung innerhalb eines definierten Finanzrahmens hat sich grundsätzlich für die Theater- und Orchesterbetriebe bewährt.

4.

Das Ensembletheater und -orchester hat seine grundsätzliche Überlegenheit gegenüber anderen Betriebsformen nicht nur in künstlerischer, sondern auch in wirtschaftlicher Hinsicht vor dem Hintergrund der finanziellen Engpässe erneut unter Beweis gestellt.

5.

Die Größe der Ensembles ist in angemessener Relation zu den gestellten künstlerischen und kulturpolitischen Aufgaben zu definieren.

6.

Die linearen Tariferhöhungen müssen bezahlbar sein. Sie führen anderenfalls unweigerlich zu dramatischen Arbeitsplatzverlusten bei den Theatern und Orchestern. In den vergangenen 5 Jahren wurde der Personalbereich der Stadt- und Staatstheater sowie der Landesbühnen um 11 % reduziert. 5.000 Arbeitsplätze gingen verloren. Der auf den Theatern lastende finanzielle Druck darf aber nicht zu Lasten des künstlerischen Personals gehen, dessen Einkommen im Allgemeinen wesentlich niedriger ist als angenommen wird. Es sollte daher auch nicht von der linearen Tarifsteigerung ausgenommen werden.